

2015-10-29

Dnr: 2015-00008

HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING PÅ FORTE 2016-2018

Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare

Address Box 894, SE-101 37 Stockholm · **Visiting address** Östra Järnvägsgatan 27

Phone +46 8 775 40 70 **Fax** +46 8 775 40 75

Org.nr 202100-5240 **E-mail** forte@forte.se **www.forte.se**

Innehåll

Sammanfattning.....	4
1. Bakgrund	5
1.1. Fortes kärnuppdrag	6
1.2 Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering	6
1.3 Utvecklingsarbetets förutsättningar	8
2. Fortes handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2016-2018.....	10
2.1 Effektmål	11
2.2 Kompetensutveckling.....	12
2.3 Arbetet framåt.....	12
2.4 Mål- och aktivitetslista	13
2.5 Uppföljning	18

Sammanfattning

Åtgärderna i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering handlar om att strukturera jämställdhetsarbetet och säkerställa att arbetet blir en del av den ordinarie verksamheten. Av särskild vikt är att jämställdhet integreras i de processer som nu utformas inom myndigheten och som utgår ifrån Fortes strategiska agenda från 2015. Ett jämställdhetsperspektiv ska integreras från start i utlysningar som Forte genomför liksom i uppdrag och kunskapsöversikter.

Fortes handlingsplan ska bidra till regeringens jämställdhetspolitik genom att:

- den forskning som finansieras av Forte ska ha ett jämställdhetsperspektiv
- beviljandegrad, storlek på forskningsanslag, samt möjligheter för kvinnor och män som beviljas anslag ska vara jämställda.

Forte ska, inom detta verksamhetsområde, enligt sin instruktion främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Vidare ska Forte eftersträva en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen. Forte bör sträva efter jämställdhet i hela myndighetens verksamhet, vilket även inkluderar det internationella arbetet. Forte har ställt upp följande inriktningsmål:

1. Uppnä och behålla en jämn könsfördelning i sina beredningsgrupper
2. Samma beviljandegrad för kvinnor och män

Forte har tagit fram fyra effektmål för arbetet med jämställdhetsintegrering 2016-2018. Effektmålen kopplar till regeringens jämställdhetspolitiska delmål.

Inom varje effektmål finns ett antal aktiviteter. Effektmålen är följande:

1. Fortes beredningsprocesser är i alla led jämställdhetsintegrerade
2. Genomslaget av jämställdhetsforskning inom ramen för Fortes uppdrag har ökat
3. Forte har varaktiga verktyg för ett systematiskt jämställdhetsarbete
4. Fortes kommunikation är jämställd och normkritisk.

Kontaktperson för Fortes arbete med jämställdhetsintegrering:

Lars Wärngård, planeringschef

+46 8 7754091, lars.warngard@forte.se

Godkännande

Handlingsplanen beslutades 2015-10-29 av Fortes generaldirektör Ewa Stålldal.



Ewa Stålldal
Generaldirektör

1. Bakgrund

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv.¹ Den jämställdhetspolitiska ambitionen är att förändra fördelningen av makt och resurser mellan könen och skapa jämlika förutsättningar för kvinnor och män att påverka sina liv och livsvillkor.

Forte har i regleringsbrevet för 2015 (S2015/04650/SAM) fått i uppdrag att ta fram en plan för hur myndigheten ska arbeta med att bidra till att nå de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Regeringens jämställdhetspolitiska delmål är:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

I regeringens uppdrag åt Forte, att jämställdhetsintegrera kärnverksamheten betonas forskningsfinansieringen, forskningens innehåll, forskningspolitisk analys och extern kommunikation. Planen ska innehålla identifierade utvecklingsbehov, mål för utvecklingsarbetet, förslag på aktiviteter och budget för dessa. Den ska implementeras och gälla under perioden 2016-2018. I Fortes nuvarande instruktion står att myndigheten ska främja jämställdhet mellan kvinnor och män och verka för ett genomslag av genusperspektiv i forskningen. Föreliggande handlingsplan inkluderar därför jämställdhetsåtgärder inom samtliga dessa områden.

Enligt uppdraget innebär jämställdhetsintegrering *”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet”* (Europarådets definition).

¹ För att uppnå detta mål beslutade riksdagen i mars 2006 om fyra delmål som anges i Prop 2005/06:155.

1.1. Fortes kärnuppdrag

Fortes huvudsakliga uppgift är att finansiera och främja forskning av högsta kvalitet inom hälsa, arbetsliv och välfärd och därigenom möta samhällets behov av kunskap inom dessa områden. År 2013 utökades uppdraget till att även omfatta vårdforskning. Forte ska därutöver identifiera kunskapsluckor, initiera ny forskning och utvärdera forskning. Samverkan och kommunikation med forskarsamhället, andra myndigheter och berörda aktörer i samhället är en annan viktig uppgift.

Riksdag och regering bestämmer Fortes inriktning. Det sker genom förordningar, propositioner och regleringsbrev. Utöver detta tillkommer särskilda regeringsuppdrag. Forte är en myndighet under Socialdepartementet. I forsknings- och innovationspropositionen 2012/13:30 betonas att Forte ska stödja innovativ och praktisknära forskning samt bidra till ökade kunskaper om mekanismerna för framgångsrik implementering, det vill säga långsiktig forskning om hur forskningsresultat ska användas och omsättas i praktisk verksamhet.

De forskningsfrågor som faller inom Fortes ansvarsområde är ofta tvärvetenskapliga och relevanta för flera samhällssektorer. Varje år mottar myndigheten över 1 000 ansökningar om forskningsbidrag, huvudsakligen från forskare vid svenska universitet och högskolor. Beredningsprocessen innebär ett tvåstegsförfarande där ansökningar granskas av experter inom specifika fält med stöd av externa sakkunniga. Totalt deltar runt 100 forskare indelade i 10 beredningsgrupper, ett tjugotal samhällsrepresentanter och ett antal externa sakkunniga. Att sakkunniggranskningen vilar på peer review-förfarande och håller högsta kvalitet är av central betydelse för legitimitet gentemot forskarsamhället och för att få fram forskning av högsta kvalitet. Forte arbetar kontinuerligt med att kvalitetssäkra och förbättra beredningsprocessen.

1.2 Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering

Forte arbetar aktivt med jämställdhet avseende forskningsfinansieringen och har sedan 2003 en jämställdhetsstrategi som uppdateras regelbundet. Under arbetet med handlingsplanen har dock ett behov av att tydligare integrera jämställdhetsperspektivet i forskning som finansieras av Forte identifierats. Det finns till exempel svårigheter på systemnivå för kvinnor att etablera sig i seniora positioner i akademien och finns även en bakomliggande könsegregering inom och mellan olika forskningsområden. Inom Forte har det inte ställts explicita krav på jämställdhetsintegrering i forskningsansökningar. Långsiktiga anslag har haft en tendens att i större utsträckning tillfalla män än kvinnor. Det har vidare inte funnits systematiska jämställdhetsstrategier för kommunikation respektive beredningsprocesser även om Forte aktivt arbetat med frågorna

sedan myndighetens bildandes. Forte kan genom en jämställdhetsintegrerad forskningsfinansiering fungera som en katalysator för en ökad jämställdhet inom universitet och högskola. Därutöver kan jämställdhet inom forskningen öka kvaliteten i forskningsresultaten, vilket kan ge positiva effekter också inom andra områden.

Det huvudsakliga jämställdhetsarbetet på Forte har hittills avsett ökad jämställdhet inom forskningsfinansieringen. Redan 2001 tillsattes en jämställdhetskommitté, bestående av fyra ledamöter från styrelsen och en forskningssekreterare från kansliet. Forte antog 2003 en jämställdhetsstrategi med förslag till riktlinjer och aktiviteter som sedan dess har varit ett levande dokument som uppdaterats regelbundet. Senaste uppdateringen antogs av Fortes styrelse 2012 för 2013-2016, särskilt lyftes sammansättningen av beredningsgrupperna och storleken på beviljade medel fram som centrala frågeställningar. Detta arbete införlivas i den nya jämställdhetsintegreringsplanen.

För kunskaps- och erfarenhetsutbyte kring jämställdhetsfrågor hos statliga forskningsfinansierare finns en samverkansgrupp bestående av representanter från Forte, Vetenskapsrådet, Formas och VINNOVA. Forte deltar också aktivt i grupper samt på möten och konferenser om jämställdhet i nationella, nordiska och europeiska sammanhang. Myndigheten har även haft samråd kring forskning kring jämställdhet och genusforskning med bland annat NordForsk, Norges forskningsråd och Finlands akademi för att öka forskningens genomslag inom dessa områden.

För att få balans mellan män och kvinnor i arbetet med beredningsprocessen har myndigheten aktivt arbetat med ett jämställdhetsperspektiv vid rekrytering av ledamöter. Könsfördelningen i Fortes beredningsgrupper var år 2015 i balans totalt sett (43 män och 42 kvinnor). Trots den jämna könsfördelningen totalt, var balansen i vissa beredningsgrupper inte jämn utan speglade snarare forskningsfältets könsfördelning. Målsättningen är att fördelningen kommer att förändras till minst 40/60 i samtliga beredningsgrupper i samband med tillsättning av ledamöter inför den öppna utlysningen 2016.

Forte har systematiskt dokumenterat vilka forskare och projekt som tilldelas medel och har, sedan 2001, god tillgång till statistik avseende myndighetens forskningsfinansiering. Statistiken innefattar information om sökande (t.ex. kön, ålder, akademisk grad och ämnesområde), ansökningsbedömning samt beslutsorganisation. Forte ger årligen styrelsen en samlad bedömning av årets utfall och kommenterar eventuella skillnader i beviljandegrad mellan kvinnor och män samt presenterar en plan för att komma till rätta med eventuella

skevheter. Dessutom gör Forte vid behov mer specialiserade analyser på uppdrag av regeringen.

Forte tillsatte 2015 en samordningsgrupp med uppgift att arbeta fram handlingsplanen för jämställdhetsintegrering på myndigheten. Gruppen bestod av två män och två kvinnor som representerade Fortes olika verksamheter.

För att förankra uppdraget och skapa förståelse för jämställdhetsintegrering på Forte har flera av åtgärds punkterna presenterats av samordningsgruppen för generaldirektör Ewa Ståldal, berörda chefer och Fortes styrelse. En styrgrupp, bestående av fyra personer från Fortes styrelse har lämnat synpunkter innan handlingsplanen beslutades. Fortes medarbetare har involverats i arbetet med handlingsplanen på personalmöten, avdelningsmöten och genom att bidra till att ta fram effektmål. Alla i samordningsgruppen har vid olika tillfällen deltagit i JiM- möten.

1.3 Utvecklingsarbetets förutsättningar

För att bättre skapa förutsättningar för genomförandet av handlingsplanen analyserades styrkor, svagheter, möjligheter och hot. Dessa förutsättningar har varit vägledande när effektmål, aktiviteter och tidsplan upprättats.

Styrkor

- Forte har tillgång till expertis inom jämställdhetsintegrering genom nätverk med andra myndigheter och Fortefinansierade forskare.
- Inom Fortes ansvarsområden är jämställdhets- och genusperspektiv av central betydelse.
- Ledningen är engagerad och kunnig på området.
- Etablerad samverkan leder till synergier och ökat genomslag.
- Arbetet berör hela myndigheten vilket skapar individuellt och kollektivt engagemang.
- Forte har erfarenhet att arbeta med jämställdhetsfrågor, både vad gäller studier och vidtagna åtgärder.
- Myndigheten har god tillgång till könsuppdelad statistik inom kärnverksamheten.

Svagheter

- Det finns en ojämn kompetens om beträffande jämställdhet bland anställda, beredningsgrupper och styrelse.
- Myndigheten har en begränsad personalstyrka vilket kan leda till att jämställdhetsarbetet nedprioriteras.
- Många yttre omständigheter som är viktiga för jämställdhetsintegrering har Forte begränsade möjligheter att påverka, exempelvis karriärmöjligheter för kvinnliga forskare.

Möjligheter

- Ökad kompetens.
- Ökad kontakt med nya aktörer och organisationer.
- Intresset för jämställdhetsfrågor är stora också hos externa partners som Forte samarbetar med vilket skapar förutsättningar för en lärandeprocess.

Hot

- Övåntade uppdrag tvingar fram omprioriteringar inom myndigheten.
- Könsfördelningen inom forskningsområden som Forte arbetar med är delvis ojämn vilket kan försvåra arbetet med jämställda beredningsgrupper.
- Eventuellt motstånd mot jämställdhetsintegrering inom styrelse, ledning eller hos medarbetare.

2. Fortes handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2016-2018

I Fortes jämställdhetsstrategi för 2013-2016 framgår inriktningen och målen för myndighetens jämställdhetsarbete. Strategin tar sin utgångspunkt i att kvinnor och män har lika stor forskningskapacitet, och att forskningen gagnas av att både kvinnor och män bidrar med sin kompetens. Att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att forska och göra forskarkarriär är också en rättvisefråga. Samtidigt vet vi att det inte är så idag. Fortes jämställdhetsarbete ska uppmärksamma och ta intryck av hur resultat av relevant forskning, t.ex. inom genusvetenskap, kan bidra till att förbättra jämställdheten inom myndighetens verksamhetsområde.

Forte ska, inom detta verksamhetsområde, enligt sin instruktion² främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Vidare ska Forte eftersträva en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen. Forte bör sträva efter jämställdhet i hela myndighetens verksamhet, vilket även inkluderar det internationella arbetet.³ Forte har ställt upp följande inriktningsmål:

1. Uppnå och behålla en jämn könsfördelning i sina beredningsgrupper

I detta sammanhang anses en jämn könsfördelning råda då varken kvinnor eller män utgör mindre än 40 procent av ledamöterna. I samband med att beredningsgrupper och externa bedömare tillsätts ska könsfördelningen övervägas. Arbetet med en jämn könsfördelning ska vara långsiktigt.

2. Samma beviljandegrad för kvinnor och män

Forte ska ha samma beviljandegrad och samma genomsnittliga storlek på bidragsbeloppen till kvinnor och män med hänsyn tagen till forskningens kvalitet, karaktär och till stödformen. Innan en ny bidragsform införs eller ett nytt program startas ska tänkbara jämställdhetsaspekter vägas in. Ledamöter i kommittéer och beredningsgrupper samt övriga sakkunniga ska informeras om Fortes jämställdhetsstrategi.

Fortes styrelse ansvarar för att strategin genomförs. För att målen ska uppnås krävs insatser av hela myndigheten, inklusive kansli och beredningsgrupper. Fortes jämställdhetsstrategi kommer som en naturlig del i arbetet att integreras med den beslutade jämställdhetsintegreringsplanen.

² Förordning SFS 2007:1431

³ Regleras genom Regeringsbeslut 2012-09-20 "Strategi för internationellt samarbete inom forskning och forskningsbaserad innovation" (U2012/4853/F), samt utgår ifrån Fortes egen internationella strategi (nu gällande för åren 2009-2012)

2.1 Effektmål

Forte har tagit fram fyra effektmål för arbetet med jämställdhetsintegrering 2016-2018. Effektmålen kopplar till tre av regeringens jämställdhetspolitiska delmål⁴. Inom varje effektmål ska ett antal aktiviteter genomföras. Effektmålen är:

1. Fortes beredningsprocesser är i alla led jämställdhetsintegrerade
2. Genomslaget av jämställdhetsforskning inom ramen för Fortes uppdrag har ökat
3. Forte har varaktiga verktyg för ett systematiskt jämställdhetsarbete
4. Fortes kommunikation är jämställd och normkritisk.

Nedan beskrivs effektmålen och övergripande aktiviteter som Forte planerar att genomföra. Mer detaljerade aktiviteter beskrivs i mål- och aktivitetslistan som följer under 2.4.

Effektmål 1. Fortes beredningsprocesser är i alla led jämställdhetsintegrerade

Det första effektmålet knyter an till Fortes kärnuppdrag: forskningsfinansiering. Utgångspunkten är att kvinnor och män har samma kapacitet att bedriva forskning och att kön därför inte ska tas med som en faktor i beredningsprocessen. Forte avser att bygga vidare på Vetenskapsrådets erfarenheter kring jämställdhetsintegrering i beredningsgrupper och planerar utbildningar, analyser och översyn av utlysningstexter.

Effektmål 2. Genomslaget av jämställdhetsforskning inom ramen för Fortes uppdrag har ökat

För att uppnå det andra effektmålet ska Forte finansiera forskning inom jämställdhetsområdet. Forte ska bland annat delta som delfinansiär i ett nordiskt samarbete kring genusforskning i programmet *Gender in the Nordic Research and Innovation Area* under budgetperioden 2015-2018. Programmet koordineras av NordForsk och Norges Forskningsråd och styrs genom en partsammansatt programkommitté. Programmets mål är dels att stärka nordiskt samarbete i ett globalt perspektiv, dels att belysa hur balans i toppositioner och management i akademien kan uppnås. Det handlar om att stödja vetenskapliga projekt om hur genusperspektiv integreras i annan excellent forskning så att resultaten från forskningen bättre kan bidra till beslutsunderlag för förändring. Ett svenskt deltagande i detta nordiska program ingår som en del i Fortes handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Minst fyra av fem länder i Norden förutsätts delta i satsningen. Forte finansierar forskning inom samtliga jämställdhetspolitiska delmål och har därför goda möjligheter att sprida kunskap inom ramen för detta effektmål.

⁴ Fyra delmål anges i Prop 2005/06:155.

Effektmål 3. Forte har varaktiga verktyg för ett systematiskt jämställdhetsarbete

Det tredje effektmålet berör jämställdhetsintegrering av Fortes styrning och beslutsfattande. För att uppnå långsiktighet i jämställdhetsarbetet krävs integrering av administrativa processer, i form av exempelvis styrande dokument, checklistor och rutiner.

Effektmål 4. Fortes kommunikation är jämställd och normkritisk

Det fjärde effektmålet behandlar vårt arbete med extern kommunikation. Forte ska se över sin kommunikation i text och bild samt skapa mallar för att säkerställa att seminarier och konferenser är jämställda. Myndigheten kommer att göra en systematisk analys av kommunikationsområdet ur ett jämställdhetsperspektiv.

2.2 Kompetensutveckling

Inom de verksamhetsområden som berörs av projektet med jämställdhetsintegrering arbetar både medarbetare på Forte och utomstående forskare. För att lyfta jämställdhetsarbetet har Forte identifierat följande målgrupper som är i behov av riktade utbildningsinsatser:

- Styrelsen och beredningsgrupperna
- Forskningssekreterare
- Internationella koordinatörer
- Analytiker
- Kommunikatörer
- Personal inom Fortes verksamhetsstöd

För att säkerställa att alla styrelseledamöter och beredningsgruppsmedlemmar har en gemensam kunskapsbas behövs en riktad utbildning om jämställdhetsfrågor med både forsknings- och myndighetsperspektiv. Utbildningen bör innefatta Fortes jämställdhetspolicy och dess relation till regeringens jämställdhetspolitiska mål. Utbildningstillfällena utformas och genomförs av en extern aktör som är expert på jämställdhetsfrågor inom forskarvärlden. Mandatperioden för ledamöterna i Fortes styrelse och i beredningsgrupper är tre år. Utbildningen bör därför återkomma vart tredje år. Innehållet i utbildningarna kommer att samordnas mellan de statliga forsknings-finansiärerna.

Kompetenshöjande utbildningar för medarbetare på Fortes kansli (till exempel forskningssekreterare och kommunikatörer) genomförs löpande. Information om Fortes jämställdhetsarbete ingår i introduktionsprogram för nyanställda.

2.3 Arbetet framåt

För att uppnå jämställdhet inom Fortes verksamhetsområde krävs ett långsiktigt och uthålligt arbete. Forte bör därför löpande följa upp och analysera sin verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv samt vidta nödvändiga

åtgärder utifrån resultaten. Forte ska även informera om jämställdhetsarbetet i andra relevanta sammanhang.

Efter att handlingsplanen lämnats in till Regeringskansliet (Socialdepartementet) ska en samordningsgrupp tillsättas med ansvar för att vidare utveckla handlingsplanen och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Målet är att arbetet ska integreras i ordinarie verksamhet. Gruppen ska även ha en stödjande och rådgivande roll när myndigheten implementerar planen. Samordningsgruppen rapporterar kvartalsvis till Fortes ledningsgrupp.

Samverkan med andra forskningsråd har varit och kommer även fortsättningsvis vara en viktig del av Fortes jämställdhetsarbete. Målet med denna samverkan är att skapa ett gemensamt lärande och erfarenhetsutbyte.

2.4 Mål- och aktivitetslista

Effektmål 1. Fortes beredningsprocesser är i alla led jämställdhetsintegrerade.		
AKTIVITET	RESURSER	RESULTATMÅL
Utbildning av beredningsgruppsledamöter, ordförande och styrelseledamöter gällande hur ett genusperspektiv kan användas för att motverka partiskhet vid kollegial bedömning. Syftet är att säkerställa att ledamötena följer de riktlinjer kring jämställdhet som är uppställda i Fortes jämställdhetsstrategi. En utbildningsinsats i mindre skala genomfördes i tre beredningsgrupper redan 2015.	Genomförs regelbundet. Första utbildningstillfället samtliga beredningsgrupper är våren 2016. Kostnad: 50 000 kr. Ansvarig: Huvudsekreterare och avdelningschef Forskning och kommunikation	Alla beredningsgruppsledamöter, ordförande och styrelseledamöter har genomgått utbildning senast 2016. Senast 2017 följer ledamötena de riktlinjer kring jämställdhet som är uppställda i Fortes jämställdhetsstrategi
Utbildning av personal som arbetar med utlysning och ansökningsberedning gällande hur ett genusperspektiv kan användas i arbetet med utlysningar och beredningsgrupper i relation till Fortes jämställdhetsmål.	Genomförs på regelbunden basis. Första utbildningstillfället våren 2016. Kostnad: 50 000 kr. Ansvarig: Huvudsekreterare och avdelningschef Forskning och kommunikation	Senast 2017 följer alla medarbetare på kansliet de riktlinjer som är uppställda i Fortes jämställdhetsstrategi.

<p>Uppföljning och analys av beredningsprocessen ur ett jämställdhetsperspektiv genomförs.</p> <p>Detta utgår från arbetet som tidigare genomförts av Vetenskapsrådet och tar avstamp i utbildningen av beredningsgrupperna.</p>	<p>Genomförs av Fortes analytiker eller forskningssekreterare i samarbete med övriga forskningsfinansiärer.</p> <p>Ansvarig: Berörd analytiker/forskningssekreterare</p>	<p>Senast 2018 har Forte bättre kunskap om hur beredningsprocessen fungerar i relation till jämställdhetsmålen.</p> <p>Denna kunskap används, senast 2018, för att vidareutveckla rutiner för att säkerställa myndighetens jämställdhetsarbete.</p>
<p>En översyn av utlysningstexter och andra dokument för berednings- och ansökningsprocessen genomförs ur ett jämställdhetsperspektiv.</p>	<p>En extern resurs kontrakteras för att gå igenom alla texter.</p> <p>Kostnad 100 000 kr.</p> <p>Ansvarig: Huvudsekreterare och avdelningschef Forskning och kommunikation</p>	<p>Senast 2018 är informationen kring utlysningar och övriga dokument kopplade till berednings- och ansökningsprocessen jämställdhetsintegrerade.</p>
<p>Forte ska se över och införa krav på kraven på integrering av jämställdhet/genusperspektiv i forskningsansökningar.</p>	<p>Under 2015 års beredningsprocess har en pilot genomförts. En vidareutveckling kommer att ske under 2016-2017</p> <p>Ansvarig: Avdelningschef för Forskning och kommunikation</p>	<p>Senast 2016 är genusperspektiv i ansökningsformulären tvingande att fylla i.</p> <p>Den forskning som finansieras av Forte har ett genus/jämställdhetsperspektiv i 75 procent av projekten senast 2018.</p>
<p>Utreda och föreslå hur Forte i samarbete med universitet och högskolor kan verka för att kvinnor i högre utsträckning blir huvudsökande i Fortes större och långsiktiga forskningsanslag (t.ex. centrumbildningar och programstöd).</p>	<p>Genomförs av Fortes kansli.</p> <p>Ansvarig: Huvudsekreterare</p>	<p>Senast 2018 har Fortes större och långsiktiga forskningsanslag till kvinnor som huvudsökande ökat jämfört med 2015.</p> <p>Målet är att minst 40 % kvinnor ska vara huvudsökande.</p>

Effektmål 2. Genomslaget av jämställdhetsforskning inom ramen för Fortes uppdrag har ökat		
AKTIVITET	RESURSER	RESULTATMÅL
<p>Ett forskningsprogram kommer att genomföras. Programmet är ett nordiskt samarbete mellan 2015-2018. Deltagare är NordForsk, Norges forskningsråd, Finlands akademi samt Island.</p>	<p>Utlysningen genomförs av NordForsk i samarbete med Fortes kansli och övrigt deltagande länder.</p> <p>Kostnad: 3 000 000 kr under tre år.</p> <p>Ansvarig: Avdelningschefen för Forskning och kommunikation</p>	<p>Forskningsprogrammet har genomförts 2018 och kommer att generera en portfölj av projekt som bidrar med ny kunskap. Kunskapen ska finnas tillgänglig för universitet och högskolor och andra relevanta aktörer.</p>
<p>Kommunikationsinsatser för att belysa jämställdhetsmålen ska genomföras (till exempel publikationer och seminarier).</p> <p>Genom samverkan och aktiv kommunikation ska Forte påverka och följa upp jämställdhetsperspektiven i forskning.</p>	<p>Alla kommunikatörer och forskningssekreterare deltar i arbetet. Externa resurser för bland annat skribentarbete, mötesarenor etc. kommer behövas.</p> <p>Kostnad 250 000 kr.</p> <p>Ansvarig: Avdelningschef forskning och kommunikation.</p>	<p>Senast 2017 sprider vi forskningsbaserad kunskap inom ramen för jämställdhetsmålen för att uppmärksamma på vilket sätt dessa frågor påverkar samhället. Dessa kommunikationsinsatser ingår som en prioriterad del av verksamhetsplaneringen</p>

Effektmål 3. Forte har varaktiga verktyg för ett systematiskt jämställdhetsarbete.		
AKTIVITET	RESURSER	RESULTATMÅL
<p>Ta fram upphandlingspolicy som beaktar jämställdhetsaspekter.</p> <p>Ta fram checklista för upphandlingsprocessen där jämställdhetsintegrering ska finnas med i såväl förfrågningsunderlagens utformning som i samtliga kontakter med leverantörer.</p>	<p>Genomförs av Fortes kansli. Konsultstöd behövs.</p> <p>Kostnad 25 000 kr.</p> <p>Ansvarig: Administrativ chef</p>	<p>Senast 2016 2016 finns en beslutad upphandlingspolicy inklusive en checklista som stöd för att säkerställa ett upphandlingsförfarande.</p>
<p>Kartlägga myndighetens verksamhetsprocesser och identifiera eventuella brister ur ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p>Skapa planeringsstöd och informationsmaterial för våra verksamhetsprocesser.</p>	<p>Arbetet genomförs av Fortes kansli.</p> <p>Kostnad 20 000 kr</p> <p>Ansvarig: Administrativ chef</p>	<p>Planeringsstöd och rutiner/ instruktioner med jämställdhetsperspektiv finns för våra vanligaste verksamhetsprocesser senast 2017.</p> <p>Forte har utvecklat sina verksamhetsprocesser och integrerat jämställdhetsperspektivet i den löpande verksamheten. Påbörjas senast 2016 och pågår löpande.</p>
<p>Regelbunden fortbildning för medarbetarna rörande verktyg för systematiskt jämställdhetsarbete.</p>	<p>Konsultstöd behövs.</p> <p>Kostnad 20 000 kr.</p> <p>Ansvarig: Administrativ chef</p>	<p>Senast 2017 har alla medarbetare fått tillgång till relevant utbildning eller information. Arbetet påbörjas hösten 2015</p>
<p>Kompetensutveckling för ledningsgrupp för att underlätta jämställdhetsmedvetna beslut.</p>	<p>Konsultstöd behövs.</p> <p>Kostnad 30 000 kr.</p> <p>Ansvarig: Generaldirektören</p>	<p>Alla i ledningsgruppen har senast 2017 fått ta del av relevant kompetensutveckling.</p> <p>Senast 2018 beaktas jämställdhetsperspektivet internt.</p>

Effektmål 4. Fortes kommunikation är jämställd och normkritisk.		
AKTIVITET	RESURSER	RESULTATMÅL
Se över och eventuellt revidera Fortes kommunikationsstrategi ur ett jämställdhetsperspektiv.	Genomförs av Fortes kommunikatörer Ansvarig: Avdelningschef forskning och kommunikation	Senast 2016 finn en ny jämställdhetsintegrerad kommunikationsstrategi
En policy skapas för hur Forte vi ska jobba med texter, bilder och rörligt material.	Genomförs av Fortes kommunikatörer Ansvarig: Avdelningschef forskning och kommunikation	Senast 2016 finns en policy för texter, bilder och rörligt material.
Fortes kommunikatörer utbildas i jämställd och normkritisk kommunikation.	Kommunikatörer utbildas löpande. Samtliga medarbetar utbildas internt. Ansvarig: Avdelningschef forskning och kommunikation	Senast 2016 har alla kommunikatörer kunskap om jämställd och normkritisk kommunikation. Senast 2018 har alla medarbetare kunskap om jämställd och normkritisk kommunikation.
Genomgång av texter och bilder på webben ur ett jämställdhets- och normkritiskt perspektiv.	Genomförs av Fortes kansli. Kostnad 50 000 kr. Ansvarig: Ansvarig digital kommunikation.	Fortes kommunikation på webben är jämställd och normkritisk. Aktiviteten påbörjas under våren 2016 och pågår löpande.
Genomgång av våra trycksaker ur ett jämställdhets- och normkritiskt perspektiv (magasinet och forskning i korthet).	Genomgången genomförs kommunikatörer på Forte. Ansvarig: Avdelningschef forskning och kommunikation	Senast 2018 är innehållet i Fortes trycksaker jämställt och normkritisk. Aktiviteten påbörjas under 2016 och pågår löpande.
Säkerställa att Forte har en bildbank som speglar jämställdhet.	Genomförs kommunikatörer på Forte. Kostnad 100 000 kr/år. Ansvarig: Ansvarig digital kommunikation.	Senast 2018 är Fortes bildbank jämställd och normkritisk. Aktiviteten påbörjas under våren 2016 och pågår löpande.
Säkerställa att våra event är jämställda.	Genomförs kommunikatörer på Forte. Ansvarig: Avdelningschef forskning och kommunikation.	Senast 2018 är våra event jämställda och visar i största möjliga mån upp en bredd bland både talare och pendeldeltagare.

2.5 Uppföljning

Samordningsgruppen vidareutvecklar handlingsplanen och följer upp arbetet med jämställdhetsintegrering inom myndigheten.

Uppföljningen av Fortes arbete med implementering av handlingsplanen ska ingå i den årliga åiterrapporteringen till regeringen då arbetet kommer att bedrivas som en integrerad del av Fortes verksamhet.